

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
(DUKUNGAN ORGANISASI) *PERCEIVED ORGANIZATIONAL*
SUPPORT TERHADAP RETENSI KARYAWAN
(Studi Kasus: Karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**LISA MARTINI
B 100 160 298**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DUKUNGAN
ORGANISASI (PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT)
TERHADAP RETENSI KARYAWAN.
(Studi Kasus: Karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

LISA MARTINI

B 100 160 298

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.

NIK. 494

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DUKUNGAN ORGANISASI (*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*) TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Kasus: Karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat)

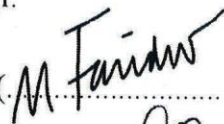
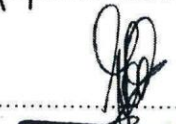

Yang ditulis dan disusun oleh:

LISA MARTINI
B 100 160 298

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta Pada 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji:

1. **Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dr. Syamsudin, M.M**
(Anggota I Dewan Penguji)

()
()
()


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Dr. Syamsudin, M.M
NIK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 09 Mei 2020

Penulis



LISA MARTINI
B 100 160 298

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI (*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*) TERHADAP RETENSI KARYAWAN

(Studi Kasus: Karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan dukungan organisasi (*perceived organizational support*) terhadap retensi karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat dengan jumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah uji analisis regresi linier berganda. Selain itu terdapat uji instrumen dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil uji simultan, variabel kompensasi, lingkungan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan. Pada uji parsial didapatkan hasil bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Kata Kunci : kompensasi, lingkungan kerja, dukungan, retensi karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, work environment and organizational support (*perceived organizational support*) on the retention of BPR Ekadharma Bhinaraharja Head Office employees. The sample in this study were employees who worked at BPR Ekadharma Bhinaraharja Head Office with a total of 65 people. The sampling technique in this study uses the saturation technique. The analysis method used is multiple linear regression analysis test. In additions there are classical test instruments and assumption tests. Based on the results of the simultaneous test, compensation variables, work environment and organizational support affect employee retention. The partial test shows that compensation, work environment and organizational support have a positive and significant influence on employee retention.

Keywords : compensation, work environment, perceived organizational support, employee retention

1. PENDAHULUAN

Keunggulan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan sumber daya manusia yang ada. Apabila sumber daya manusia atau karyawan dikelola dengan baik maka keinginan untuk keluar dari perusahaan juga kecil. Adapun kegagalan

dalam mengelola sumber daya manusia nantinya dapat menyebabkan timbulnya gangguan dalam pencapaian suatu tujuan di dalam organisasi baik profit, kinerja, maupun kelangsungan hidup organisasi (Rayadi, 2012).

Menurut Jennifer, retensi karyawan merupakan suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Menurut Oladapo (2014), jika karyawan tidak bisa menggunakan potensinya dengan penuh dan juga tidak dihargai atau didengar di dalam tempat mereka bekerja, maka mereka akan keluar karena stres dan frustrasi. Menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi, maka tentu saja *turnover* akan menjadi rendah (Yurika, 2011). Menurut Sumarni (2011), retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Dengan rendahnya *turnover* maka retensi begitu penting di suatu perusahaan karena akan menghemat biaya-biaya pengeluaran misalnya biaya untuk rekrutmen karyawan baru. Menurut Fatima (2011), tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi.

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Menurut Panggabean kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penalar dari kontribusi jasa mereka kepada perusahaan (Mangkuprawira, 2004: 196). Kompensasi hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu bentuk nilai yang diterima oleh karyawan atas kinerjanya yang diberikan untuk perusahaan (Lubis, 2015). Kompensasi masih memiliki efek yang tinggi bagi retensi karyawan di dalam suatu perusahaan karena dengan kompensasi yang sangat memuaskan, karyawan akan merasa bahwa perusahaan memperhatikan karyawan (Vicky, 2012). Dengan adanya kompensasi maka akan terciptanya rasa senang dan puas dalam bekerja,

karena pada dasarnya kompensasi dapat memberikan kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, dan kebutuhan tersier, dan kompensasi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan saja namun untuk memenuhi segala sesuatu yang diinginkan pekerja tersebut.

Kemudian yang kedua ada faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2011: 2) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Irshad (2011), berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah organisasi. Kwenin (2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif akan meningkatkan retensi karyawan. Karyawan akan merasa lebih puas dan berkomitmen terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut (Muceke, 2012).

Selanjutnya faktor ketiga yang tidak kalah penting yaitu adanya dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Menurut Paille dan Bourdeau (2010) dukungan organisasi (*perceived organizational support*) merupakan sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi, apakah organisasi peduli, mengerti, dan menghargai terhadap kesejahteraan karyawan atau tidak. Dukungan organisasi didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka (Grace, 2013). Untuk mempertahankan dan meningkatkan retensi karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan dukungan organisasi (Cahyana, 2013). *Perceived Organizational Support* atau persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002: 698).

Dengan adanya dukungan organisasi maka karyawan akan menghargai dirinya sendiri dan berkontribusi dengan maksimal karena telah didukung dari

dalam organisasi yang ia jadikan tempat kerja tersebut. Perusahaan yang memiliki peran besar untuk memberikan dukungan kepada karyawannya maka telah meningkatkan kesadaran bagi perusahaan lain bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang maksimal akan memberikan dampak yang baik untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Ekadharma Bhinaraharja merupakan suatu badan usaha yang bergerak dibidang perbankan yang berada di Jalan Raya Jaranan, Kawedanan, Kabupaten Magetan. BPR Ekadharma Bhinaraharja berperan dalam memajukan perekonomian, karena dengan adanya BPR ini masyarakat dengan mudah mengajukan kredit modal usaha, kredit sepeda motor, serta tetap bisa menabung seperti di bank lainnya.

Berdasarkan paparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di BPR Ekadharma Bhinaraharja dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Terhadap Retensi Karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja Kantor Pusat”.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif lebih menitik beratkan pada pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya yang diharapkan dapat memberikan kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang merupakan data primer, dimana data primer didapatkan dengan melakukan pembagian kumpulan pernyataan dalam sebuah kuesioner pada responden penelitian. Penentuan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sample jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Hasil akhir pada penelitian ini dijelaskan lebih lanjut oleh hasil perhitungan dari *SPSS Statistics* yang menjelaskan lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi,

lingkungan kerja dan dukungan organisasi(*perceived organizational support*) terhadap retensi karyawan yang dijelaskan pada Tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstabdardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,578	2,703		-0,214	0,831
2	Kompensasi	0,419	0,107	0,317	3,895	0,000
3	Lingkungan Kerja	0,737	0,111	0,523	6,642	0,000
4	<i>Perceived Organizational Support</i>	0,224	0,105	0,178	2,131	0,037
R						0,891
R Square						0,785
F Statistik						78,696
Sig. F						0,000

*Signifikan pada level 5%

*Sumber: Hasil Output *SPSS statistics*

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3,895 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$). Artinya semakin baik kompensasi di dalam perusahaan maka retensi yang dimiliki karyawan BPR Ekadharma Bhinaraharja akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafanti (2015), Dewi dan Riana (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 6,642 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$). Artinya lingkungan kerja dapat menjadi lebih efektif dari faktor lainnya dalam hal menjaga retensi karena jika karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto dan Arif (2019), Pratiwi dan

Sriathi (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Dukungan Organisasi(*perceived organizational support*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,131 dengan signifikansi 0,037 yang lebih kecil dari 0,050 ($0,037 < 0,050$). Artinya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mempengaruhi retensi karyawan pada BPR Ekadharma Bhinaraharja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Rahyuda (2016), Arasanmi dan Krishna (2019), Iqbal dan Maryam (2015) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan PT. BPR EKADHARMA BHINARAHARJA.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. BPR EKADHARMA BHINARAHARJA. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat retensi karyawan PT. BPR EKADHARMA BHINARAHARJA.

Semakin menarik faktor kompensasi akan semakin mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi sehingga retensi tetap terjaga, sebaliknya semakin rendah tingkat kompensasi yang diterima semakin mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lainnya sehingga retensi rendah.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafanti (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, hal ini disebabkan karena penghargaan nyata yang didapat oleh karyawan dalam bentuk tunjangan, insentif, dan gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diberikan karena itu retensi tetap terjaga.

3.2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan PT. BPR EKADHARMA BHINARAHARJA

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan retensi karyawan PT. BPR EKADHARMA BHINARAHARJA. Lingkungan kerja dapat menjadi lebih efektif dari faktor lainnya dalam hal menjaga retensi karena jika karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyanto dan Arif (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

3.2.3 Pengaruh dukungan organisasi terhadap retensi karyawan PT. BPR EKADHARMA BHINARAHARJA

Hasil penelitian hipotesis 3 menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. BPR EKADHARMA BHINARAHARJA. Semakin tinggi tingkat dukungan organisasi maka semakin meningkat pula retensi karyawan PT. BPR EKADHARMA BHINARAHARJA. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan mereka didalam bekerja sehingga mereka memutuskan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Iqbal dan Maryam (2015) yang melakukan penelitian di Pakistan menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh pengembangan karier, komitmen organisasional dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap retensi karyawan pada BPR Ekadharma Bhinaraharja . Semakin baik kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka semakin tinggi retensi karyawan dalam BPR Ekadharma Bhinaraharja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada BPR Ekadharma Bhinaraharja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan memiliki pengalaman positif dari lingkungan kerja, maka karyawan akan lebih lama bertahan di perusahaan. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada BPR Ekdharma Bhinaraharja. Persepsi karyawan tentang dukungan yang diberikan perusahaan mempengaruhi keputusan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang potensial bagi perusahaan. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa semakin perusahaan menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawan maka akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga retensi karyawan dapat dilakukan.

4.2 Saran

Secara teoritis, saran yang dapat diberikan dari penelitian ini yaitu perusahaan harus memperhatikan pengembangan karier dan komitmen organisasional serta meninjau ulang *perceived organizational support* dalam perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan hubungan karyawan dengan atasan kaitannya dalam pengembangan karier serta karyawan diberikan informasi yang lengkap mengenai syarat-syarat yang diperlukan untuk menempati jabatan baru. Perusahaan harus melibatkan karyawan dalam pemecahan permasalahan dalam perusahaan agar karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga karyawan akan merasa khawatir jika harus meninggalkan perusahaan.

Saran bagi penelitian selanjutnya yaitu diharapkan untuk mempelajari dan mengkaji lebih banyak lagi referensi maupun sumber yang berkaitan dengan variabel penelitian serta mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi retensi karyawan. Peneliti disarankan agar menggunakan metode pengujian yang baru agar hasil yang diperoleh dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzka, S. A., & Surya Perdhana, M. (2017). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Persepsi. *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Opini Publik*, 6(1), 1-7.
- Arasanmi, Chtistopher N. and Aiswarya Krishna. 2019. "Employer Branding: Perceived Organizational Support and Employee Retention – the Mediating Role of Organizational Commitment". *Industrial and Commercial Training* 51(3):83-174.
- Bagus, L., Swambawa, G., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Retensi Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*. Bali, Indonesia. 5(2), 810-837.
- Dewi, K. E. O., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7836–7862.
- Komang, N., Pramitha, A., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). DOI: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p06>. ISSN: 2302-8912. Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organizational dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali., 8(7), 4153-4182.
- Mukti, A. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya. 1(1), 19-26.
- Pratiwi, L. P. Y. A., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 1478–1506.
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 810–837.